

かんたんな労務知識

春爛漫の候、皆様におかれましては益々ご健勝のこととお慶び申し上げます。

さて、新年度に入り、新入社員を迎える企業様も多いことかと思えます。今回は、新入社員に対して“行っておくべきこと”と、“労働基準監督署の最近の動向”についてご紹介したいと思います。

～ 新入社員への To Do List ～

- ① 労働条件通知書の交付、若しくは雇用契約書の締結
- ② マイナンバーの提出依頼（通知カードの場合は、写真付きの確認資料での本人確認が必要）
- ③ 年金手帳の提出依頼（20歳以上の方のみ）
- ④ 営業秘密保持等の誓約書の提出依頼
- ⑤ 安全衛生教育（就業規則の説明、特に試用期間についても）
- ⑥ 雇入れ時健康診断（現在治療中の傷病がないか、再度確認）
- ⑦ 通勤経路及び通勤距離の申告

企業として行うべきことを然るべき時期に行うことで、企業を守ることに繋がります。書式等が必要な場合は当方でご準備しますので、お申し付け下さい。



～ 長時間労働是正に関する指導強化 ～

政府及び厚生労働省は、労働基準監督官が企業に立入調査に入る残業時間の目安を、1ヶ月あたり100時間超えから80時間に切り下げ、調査対象を広げる方針を打ち出しました。

脳や心臓疾患の労災認定の基準は、月80時間を超える時間外労働とされています。時間外労働を月80時間以内に収めることが、企業と個人、共に様々なリスク回避に繋がります。



～ 時間外労働をさせる場合の To Do List ～

- ① 36協定を労働基準監督署へ届出る（月45時間を超える場合は特別条項の追加が必要）
- ② 時間外手当を法定のルールに従って支払っているか確認
- ③ 月80時間を超える時間外労働が2ヵ月連続、または月100時間を超える時間外労働を行った場合は、医師による面談の実施が必要
- ④ 特定の人に業務が集中しないように体制を整える

社員の休職は、代替社員の確保や教育等のコストが非常に高額になる傾向にあります。社員の健康は、企業の安定経営に必要不可欠です。長時間労働の対策は、一朝一夕では解消できるものではありません。出来るところから、少しずつ手を打っていきましょう。



上記内容でご不明な点は、ぜひ当方までお問い合わせ下さい。